

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Menurut Febriana, Mayya Puji (2015) dalam skripsinya yang berjudul *“Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kabupaten Pati”*. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa secara simultan (uji f) bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 0,725 atau 72,5% dan sisanya yang tidak mempengaruhi. Secara koefisien determinasi variabel etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 28.947%. Dari penelitian tersebut diharapkan dapat memberi pengetahuan kepada semua pihak untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>1</sup>

Menurut Fajar Rian Fitrianto (2011) dalam skripsinya yang berjudul *“Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga”*. Diketahui bahwa  $R^2$  atau koefisien determinasi sebesar 0,165 atau 16,5% variabel Y dipengaruhi variabel X, sedangkan 83,5% variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini mendapatkan persamaan regresi yaitu  $Y = 24,333 + 0,437 X$ , hal ini mempunyai makna bahwa variabel X (etos kerja Islam) bernilai nol maka Y (kinerja karyawan) mempunyai nilai sebesar 24,333. Apabila variabel X (etos kerja Islam) naik 1% maka variabel Y (kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,437.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Febriana, Mayya Puji. “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Artha Abadi Kabupaten Pati”. (Skripsi Fakultas Syariah IAIN, Semarang 2009)

<sup>2</sup> Fajar Rian Fitrianto. “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga”. (Skripsi Fakultas Syariah IAIN, Semarang 2011)

Menurut Soraya Eka Ayudiati (2010) dalam skripsinya yang berjudul *“Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis regresi dan uji t diketahui bahwa variabel locus of control dan variabel etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi dari variabel etika kerja Islam adalah 25,6%. Hal ini berarti variabel moderating tersebut mampu menjelaskan 25,6% kinerja karyawan, sementara 74,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.<sup>3</sup>

Menurut Nino Megiawan (2016) dalam jurnal yang berjudul *“Pengaruh Etos kerja Islami dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”* diketahui bahwa secara simultan etos kerja islami dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Namun secara parsial, hanya komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai koefisien determinasi (*R Squared*) menunjukkan bahwa etos kerja islam dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 29,2% sedangkan sisanya 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.<sup>4</sup>

Menurut Mohamed Farah Abdi, dkk (2014) dalam jurnal yang berjudul *“The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational”*.

---

<sup>3</sup> Soraya Eka Ayudiyati. “Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang”. (Skripsi Fakultas Ekonomi UNDIP, Semarang 2010)

<sup>4</sup> Nino Megiawan Febrianto. “ Pengaru Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. (Skripsi Fakultas ekonomi dan Bisnis, Jakarta 2016)

Penelitian tentang pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja dan komitmen organisasi ini menggunakan metode random sampling. Hasil analisis regresi berganda menemukan bahwa etos kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun etos kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.<sup>5</sup>

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **1. Etos Kerja Islami**

#### **a. Pengertian Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap atau karakter ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok, organisasi, maupun masyarakat.<sup>6</sup> Banyak hal yang mampu membentuk etos kerja diantaranya yakni: pengaruh budaya, agama, kebiasaan, nilai-nilai luhur yang diyakini. Etos juga dikenal sebagai etika, yaitu sebagai nilai baik buruknya moral ataupun akhlak. Sehingga dengan etos tersebut individu memiliki kecenderungan untuk mengerjakan sesuatu dengan optimal dan penuh semangat, demi tercapainya kesempurnaan dalam bekerja.

Dengan demikian yang dimaksud dengan etos adalah pedoman manusia dalam tingkah laku berdasarkan norma atau aturan yang ada baik dari segi agama, budaya, ataupun kebiasaan sehingga mendorong manusia untuk melakukan segala sesuatu dengan baik. Dengan adanya etos tersebut maka akan menumbuhkan

---

<sup>5</sup> M. Farah Abdi, dkk. *"The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational"*. (Asia-Pacific Business Research Conference, ISBN 2014)

<sup>6</sup> Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani 2002), hlm 15

semangat untuk bekerja sebaik mungkin, berusaha menghilangkan kecacatan dalam bekerja. Sehingga hasil yang diperoleh adalah hasil kerja yang maksimal.

Sedangkan Kerja adalah aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan sebuah karya atau produk yang berkualitas dengan dilandasi tanggung jawab serta semangat yang tinggi.<sup>7</sup> Dalam bekerja mestinya individu memiliki semangat serta memcurahkan segenap kemampuan yang dimilikinya, agar nantinya mampu menghasilkan suatu hasil (*output*) yang berguna dan berkualitas sehingga mampu memberikan nilai kepuasan tersendiri. Bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan secara sengaja dan direncanakan. Sehingga didalamnya mengandung suatu gairah dan semangat untuk senantiasa memcurahkan seluruh kemampuan yang ada guna memberikan kepuasan dan manfaat. Adapun makna bekerja bagi seorang muslim yakni mengelola yang dilandasi dengan rasa syukur serta upaya yang sungguh-sungguh serta dilandasi niat beribadah kepada Allah.

Etos kerja menurut Mochta Buchori adalah sikap maupun sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, kelompok manusia, atau suatu bangsa.<sup>8</sup> Etos kerja seseorang merupakan bagian dari tata nilai individual, begitu juga etos kerja kelompok masyarakat menjadi tata nilai pada masyarakat. Musa Asyari berpendapat bahwa etos kerja merupakan suatu kebudayaan sehingga masyarakat tertentu memiliki etos kerja yang berbeda dari masyarakat lainnya.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa etos kerja adalah pedoman manusia dalam bekerja berdasarkan norma atau aturan yang ada baik dari segi agama, budaya, ataupun kebiasaan yang mendorong manusia untuk melakukan

---

<sup>7</sup> Ibid, hlm 24

<sup>8</sup> Mochtar Buchori. *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*. (Jakarta: Ikip Muhammadiyah Press 1994), hlm 6

segala sesuatu dengan baik guna menghasilkan sebuah karya atau produk yang maksimal.

## **b. Pengertian Etos Kerja Islami**

Etos kerja Islami adalah etika kepribadian yang melahirkan keyakinan mendalam bahwasannya bekerja bukan sekedar mencapai tujuan duniawi saja, melainkan juga sebagai suatu sarana guna memfasilitasi diri beramal shaleh karena didalamnya memiliki nilai ibadah yang tinggi.<sup>9</sup> Bagi seorang muslim bekerja merupakan pengabdian dan rasa syukur kepada Allah S.W.T untuk mengelola sumber daya yang telah diberikan, karena bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja yang terbaik. Allah S.W.T berfirman dalam suratnya:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya:

Sesungguhnya, kami telah menjadikan apa-apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya Kami menguji mereka siapakah yang terbaik perbuatannya.(Al-Kahfi:7)<sup>10</sup>

Menurut Asy'arie, etos kerja Islam adalah nilai-nilai ketuhanan yang mendasari aktifitas seorang muslim dalam melakukan pekerjaan.<sup>11</sup> Nilai-nilai ini berpusat pada ketauhidan bahwa hanya ada satu tuhan saja yang layak di sembah yakni Allah S.W.T. Sehingga mendorong manusia untuk melaksanakan *hablum minallah waa hablum minannas*. Suatu sikap yang menunjukkan bahwa bekerja

<sup>9</sup> Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani 2002), hlm 25

<sup>10</sup> Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an 1971), hlm 444

<sup>11</sup> Asy'arie. *Etos Kerja Dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*. (Yogyakarta: LESFI 1997), hlm 68

bukan hanya untuk tujuan materi, tetapi juga melaksanakan perintah agama, dan tidak mementingkan diri sendiri tetapi juga mementingkan lingkungan sosial.

Menurut Asyifudin, etos kerja Islami adalah kebiasaan manusia dalam bekerja yang terpancar dari sistem aqidah maupun keimanan Islam yang didasarkan pada alquran dan sunnah Nabi Muhammad.<sup>12</sup> Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja tetapi juga menjalankan perintah agama. Etos kerja Islam ini terbentuk dari setiap individu manusia yang bersumber dari aqidah maupun keimanan Islam. Berpedoman pada ajaran atau wahyu Allah S.W.T. yang kemudian dicerna oleh manusia dengan akalunya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami adalah nilai-nilai ketuhanan baik itu aqidah maupun keimanan Islam yang mendasari aktifitas seorang muslim dalam melakukan pekerjaan, dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sekaligus melaksanakan perintah Allah S.W.T.

### **c. Ciri-Ciri Etos Kerja Islami**

Karakter etos kerja Islami dirumuskan bedasarkan konsep iman serta amal shaleh sesuai dengan pemahaman pada alquran. Kerja yang hanya memberikan manfaat duniawi saja tanpa dilandasi iman dan niat untuk beribadah pada pelaksanaannya tidak akan mendapat pahala di sisi Allah S.W.T. Selain itu ilmu juga merupakan hal penting karena merupakan kewajiban dari keagamaan setiap muslim. Setiap muslim wajib menuntut ilmu sebagai landasan untuk beriman dan beramal shaleh. Etos kerja Islam tampak dalam sikap bahwasannya bekerja adalah suatu ibadah serta memiliki panggilan hati bahwasannya harus terus menjadi

---

<sup>12</sup> Asifudin. Etos Kerja Islami. (Surakarta: Muhammadiyah Univesity Press 2004), hlm 234

pribadi yang lebih baik lagi dan menorehkan prestasi. Asifudin menyatakan bahwa karakteristik etos kerja Islam adalah tentang konsep iman, ilmu, dan amal shaleh yang dapat diketahui sebagai berikut:<sup>13</sup>

#### 1 Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Etos kerja Islam merupakan gambaran atas keimanan seorang muslim bahwasannya bekerja merupakan sarana untuk beribadah dan mengharap ridlo Allah S.W.T. Hal ini bersumber dari ajaran wahyu yang mendorong manusia untuk bekerja dengan semangat lahir maupun batin. Nabi Muhammad pernah mencontohkan untuk mengelola waktu dengan baik yakni sepertiga waktu untuk beribadah, sepertiga lagi untuk beristirahat, dan sepertiga lainnya untuk beraktivitas sosial.

Etos kerja dalam Islam mengajarkan untuk senantiasa melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya guna menunjang kehidupan pribadi dan keluarga untuk mencapai kesuksesan di dunia maupun akhirat. Allah telah menjamin semua rezeki makhluk-makhlukNya yang telah Ia ciptakan di dunia. Oleh karena itu bekerja merupakan bentuk rasa syukur atas sumber daya yang telah Allah berikan dan memacu setiap muslim agar mampu mengelola sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya. Adapun aqidah yang dapat diterapkan dalam melaksanakan pekerja diantaranya adalah: bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah, bekerja dilandasi keikhlasan dan mengharap ridlo Allah, dan percaya atas rizki yang Allah berikan.

---

<sup>13</sup>Ibid, hlm 104

## 2. Kerja Dilandasi Ilmu

Menuntut Ilmu merupakan hal penting karena merupakan kewajiban atas keagamaan setiap umat muslim. Setiap muslim wajib menuntut ilmu sebagai landasan untuk beriman dan beramal shaleh. Adapun dalam bekerja ilmu digunakan sebagai penunjang guna menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan bidangnya. Kerja dilandasi ilmu dan iman sangatlah penting, agar kerja dapat terkendali sesuai dengan tujuan luhur. Tanpa adanya ilmu dan iman maka akan menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dalam dunia kerja yang kemudian dapat menimbulkan dampak buruk terhadap perusahaan maupun diri sendiri. Adapun sikap kerja dilandasi ilmu adalah sebagai berikut: kreatif, aktif, memiliki perencanaan yang baik dalam bekerja, dan visioner.

## 3. Meneladani Sifat-Sifat Ilahiyyah Serta Mengikuti Petunjuk-Petunjuk Nya

Allah S.W.T telah memberikan potensi-potensi pada diri manusia dan dapat dihubungkan kepada sifat-sifat Ilahiyyah. Banyak sifat-sifat manusia yang mempunyai nama atau indikasi serupa dengan Asmaul Husna, namun sifat-sifat ini dalam bentuk kualitas yang jauh berbeda. Seperti contoh Allah mampu menciptakan sesuatu dari tiada menjadi ada, sedangkan manusia mampu menciptakan sesuatu yang baru dengan memanfaatkan atau mengembangkan sesuatu yang telah ada sebelumnya.<sup>14</sup> Oleh karena itu setiap manusia memiliki potensi untuk mengembangkan sifat-sifat ilahiyyah guna mencapai etos kerja yang tinggi.

---

<sup>14</sup> Ibid, hlm 121



Ayat-ayat alquran maupun hadis Nabi Muhammad S.A.W banyak yang mengajarkan agar manusia senantiasa aktif dan giat dalam bekerja. Artinya setiap manusia harus aktif dan giat dalam mencari maupun memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka dan juga di alam semesta. Seperti dalam QS. An-Nahl:93 yang mengajarkan orang Islam agar memiliki sikap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. QS. Al-Imran:159 memerintahkan manusia agar memiliki sikap tawakkal atau berserah diri hanya kepada Allah S.W.T. QS. Al-Hasyr:18 menjelaskan tentang pendidikan agar manusia mampu mengembangkan visi kedepan dan terus belajar dari pengalaman yang telah didapat.<sup>15</sup>

Adapun kerja dengan mengikuti petunjuk-petunjuk Nya dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, percaya diri, mandiri, optimis, jujur, menghargai waktu, efektif dan efisien.

Menurut Toto Tasmara, ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap maupun tingkah lakunya. Adapun ciri-ciri tersebut yaitu:<sup>16</sup>

- 1) Menghargai waktu, yaitu: sikap menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu, sehingga menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya.
- 2) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), yaitu: memiliki nilai keikhlasan yang tertanam dalam hati dan membentengi diri dari segala keburukan.
- 3) Kecanduan kejujuran, yaitu: mensugesti dirinya untuk senantiasa bersikap jujur dan beramal saleh.
- 4) Memiliki komitmen, yaitu: siap berkorban demi perusahaan dan memiliki semangat untuk melaksanakan misi yang lebih besar.

---

<sup>15</sup> Ibid, hlm 128

<sup>16</sup> Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani 2002), hlm73

- 5) Istiqomah dan kuat pendirian, yaitu: menjadi pribadi yang profesional, taat asas, pantang menyerah.
- 6) Kecanduan disiplin, yaitu: memiliki keteraturan dalam menjalankan aktifitas.
- 7) Konsekuen dan berani menghadapi tantangan, yaitu: keberanian menerima konsekuensi atas tindakan dan berani bertanggung jawab.
- 8) Percaya diri, yaitu: berani menyatakan pendapat, dan tidak mudah terpengaruh.
- 9) Kreatif, yaitu: selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru demi tercapainya efisiensi dan efektifitas kerja.
- 10) Bertanggung jawab, yaitu: menerima suatu tugas sebagai amanah.
- 11) Bahagia melayani, yaitu: melayani dengan penuh rasa cinta.
- 12) Memiliki harga diri: merupakan nilai menyeluruh mengenai dirinya, apakah ia akan menjadi pemimpin atau pengikut.
- 13) Memiliki jiwa kepemimpinan, yaitu: mengambil peran secara aktif untuk dirinya sendiri dan orang lain.
- 14) Berorientasi ke masa depan: berusaha melakukan sesuatu lebih baik dari sebelumnya guna tercapainya suatu target atau tujuan.
- 15) Hemat dan efisien, yaitu: menghilangkan sikap tidak produktif.
- 16) Jiwa wiraswasta: memiliki kesadaran dan kemampuan untuk melihat segala fenomena yang ada disekitarnya, merenungkan dan kemudian mewujudkan segala perenungan batinnya.
- 17) Memiliki insting bertanding, yaitu: selalu berusaha meraih prestasi yang terbaik.
- 18) Mandiri, yaitu: tidak membebankan tugas kepada orang lain.

- 19) Haus mencari ilmu: memiliki sikap yang kritis, selalu berusaha belajar dan mencari tahu sesuatu yang sedang terjadi.
- 20) Memiliki semangat perantauan: memiliki sikap mandiri, menyesuaikan diri terhadap lingkungan.
- 21) Memperhatikan kesehatan dan gizi: memperhatikan sabda Rasulullah “Sesungguhnya jasadmu memiliki hak atas dirimu” yang tentu saja harus memperhatikan dan memelihara kesehatan tubuh.
- 22) Tangguh dan pantang menyerah: memiliki keuletan sebagai modal dalam menghadapi tantangan maupun tekanan.
- 23) Berorientasi pada produktifitas: memperhitungkan efisiensi dan selalu membandingkan jumlah hasil dengan waktu maupun tenaga yang digunakan.
- 24) Memperkaya jaringan silaturahmi: membuka peluang komunikasi bersama orang lain sekaligus mengikat simpul-simpul informasi.
- 25) Memiliki semangat perubahan: pribadi yang sadar bahwasannya tidak akan ada yang mampu merubah dirinya kecuali dirinya sendiri.

## **2. Komitmen Organisasi**

### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins, komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk selalu mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Robbins. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat 2001), hlm 123

Menurut Luthas, komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tertentu, bekerja keras sesuai dengan keinginan organisasi serta memiliki keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan pada organisasi, dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi memberikan perhatiannya pada organisasi guna mencapai keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.<sup>18</sup>

Mathis dan Jackson dalam Sopiah mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan berkomitmen untuk tetap mempertahankan keanggotaannya bersama organisasi.<sup>19</sup>

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasi serta mengabdikan dirinya demi tercapainya keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut.

## **b. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi**

Mayer dan Allen dalam Luthas menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu Komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Luthas. *Perilaku Organisasi edisi Sepuluh*. (Yogyakarta: Andi 2006), hlm 249

<sup>19</sup> Sopiah. *Perilaku Organisasi*. (Malang: Andi 2008), hlm 155

<sup>20</sup> Luthas. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. (Yogyakarta: Andi 2006), hlm 249

## 1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan serta keterlibatan karyawan pada organisasi. Keterikatan emosional disini berupa perasaan cinta pada organisasi yang kemudian akan memunculkan kemauan untuk terus berkomitmen pada organisasi, serta membangun hubungan sosial yang baik di lingkungan organisasi. Karakter ini terbentuk karena karyawan merasa percaya terhadap organisasi, bahwa organisasi tersebut mampu memberikan kebijakan yang adil pada setiap individu karyawan. Selain itu pengalaman dalam bekerja juga mempengaruhi terbentuknya komitmen afektif, karena semakin lama karyawan bekerja membuat interaksi dan hubungan antara rekan kerja maupun atasan terjalin lebih baik. Hal inilah yang kemudian menumbuhkan rasa cinta karyawan terhadap organisasi.

Komitmen afektif menjelaskan sejauh mana karyawan terikat secara emosional, mengenal organisasi serta terlibat dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung memiliki kehendak untuk terus bertahan dan mendukung tujuan dari organisasi tersebut.

## 2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen kelanjutan adalah komitmen yang ditinjau berdasarkan kerugian yang terjadi apabila karyawan memutuskan untuk keluar dari suatu organisasi. Hal ini bisa timbul karena hilangnya senioritas, penghargaan, maupun benefit (gaji) apabila meninggalkan organisasi. Dengan semakin lamanya karyawan bekerja dalam suatu organisasi maka akan semakin takut untuk kehilangan apa yang telah mereka tanamkan pada organisasi tersebut. Komitmen

ini melibatkan pengorbanan atau kerugian pada pribadi karyawan apabila meninggalkan suatu organisasi serta ketiadaan alternatif yang tersedia bagi karyawan tersebut. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi apabila karyawan memilih untuk meninggalkan organisasi.

### 3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif didasarkan pada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya kewajiban serta tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas nilai norma, dan keyakinan karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi cenderung memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain terhadap dirinya apabila ia memutuskan untuk meninggalkan suatu organisasi. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan maupun rekan kerja dan memiliki kekhawatiran rekan kerja memiliki pandangan yang buruk apabila ia memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Komitmen ini terbentuk karena adanya pengaruh psikologis antara anggota atau karyawan terhadap organisasi. Karyawan merasa harus memberikan timbal balik kepada organisasi.

Dari ketiga komitmen di atas menggambarkan suatu keadaan psikologis karyawan baik itu kebutuhan, keinginan serta kewajiban untuk tetap berkomitmen pada organisasi. Individu merasa harus berkomitmen kepada organisasi karena adanya keuntungan baginya. Individu juga merasa harus berkomitmen kepada organisasi karena adanya suatu tanggung jawab dalam dirinya.

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Paerformance* atau *Actual Performance* yakni prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat maupun diukur secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>21</sup> Kinerja menurut Wirawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.<sup>22</sup>

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.<sup>23</sup> Handoko mengungkapkan bahwa kinerja adalah kegiatan dan hasil yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil yang dicapai sesuai dengan standar dan target perusahaan maupun organisasi yang ditetapkan pada periode tertentu.<sup>24</sup>

Prawirosentono mengungkapkan bahwasannya kinerja pegawai akan baik apabila memiliki keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah yang layak, serta memiliki harapan akan masadepan.<sup>25</sup> Keahlian yang tinggi membuat

---

<sup>21</sup> Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Rosdakarya 2007), hlm 67

<sup>22</sup> Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba empat 2009), hlm 5

<sup>23</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), hlm 67

<sup>24</sup> Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. (Yogyakarta: BPFE UGM 2000), hlm 135

<sup>25</sup> Prawirosentono. *Manajemen Produktivitas*. (Jakarta: Bumi Aksara 2009), hlm 54

karyawan mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Kesiapan dalam bekerja membuat karyawan merasa semangat dan selalu berusaha memanfaatkan waktu dengan baik. Upah yang layak dapat memacu karyawan bekerja dengan baik dari waktu ke waktu.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai melalui efisiensi, kecepatan, dan ketepatan waktu dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

#### **b. Dimensi Kinerja**

Richard I Henderson menjelaskan bahwa dimensi kinerja adalah wajah suatu pekerjaan atau aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang berhubungan terhadap pengukuran. Untuk mengukur kinerja pegawai suatu perusahaan, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Adapun dimensi kinerja tersebut yaitu:<sup>26</sup>

##### **1. Hasil Kerja**

Hasil kerja adalah keluaran (*output*) kerja dalam bentuk barang maupun jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya pada periode kerja. Kuantitas adalah jumlah barang yang mampu dihasilkan dalam periode kerja. Kualitasnya adalah seberapa baik barang yang dihasilkan apakah sudah memenuhi standar kualitas produksinya atau tidak. Seperti kualitas seorang Teller dalam melayani nasabahnya, dapat dilihat dari seberapa efektif dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga membuat nasabah merasa puas. Kemudian

---

<sup>26</sup> Ibid, hlm 53



kuantitasnya adalah seberapa cepat Teller dalam melayani nasabahnya sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh bank.

Dari uraian di atas maka hasil kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Efektivitas melaksanakan tugas
- 3) Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan

## 2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap individu karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku kerja sangat dibutuhkan karena merupakan persyaratan agar pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun contoh-contoh dari perilaku kerja yakni: disiplin dalam bekerja, mampu bekerja sama, dan profesional.

Perilaku disiplin dalam bekerja merupakan sikap kesediaan individu karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kerjasama adalah kemampuan setiap individu pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dengan tujuan agar dapat menyelesaikan tugas secara bersama-sama. Profesionalisme yaitu suatu sikap yang menunjukkan ketegasan serta komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sesuai dengan standar kerja. Apabila perilaku-perilaku tersebut dapat diterapkan dengan baik oleh setiap individu karyawan maka akan memberikan hasil kerja yang memuaskan.

Dari uraian diatas, dapat diketahui indikator-indikator perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin dalam bekerja
- 2) Kerjasama
- 3) Profesionalisme

### 3. Sifat pribadi

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat yang diperlukan setiap individu pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun contoh dari sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain: semangat dalam melakukan pekerjaan, memiliki pengetahuan yang cukup, serta memiliki kemampuan untuk beradaptasi.

Semangat bekerja adalah suatu tindakan untuk melakukan aktifitas kerja dengan semangat agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pengetahuan yang cukup juga dibutuhkan dalam dunia pekerjaan, dengan pengetahuan yang cukup akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas serta memberikan hasil kerja yang maksimal. Selain itu kemampuan beradaptasi juga sangat dibutuhkan setiap karyawan. Dengan kemampuan tersebut karyawan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya serta mampu membina hubungan yang baik dengan pegawai lainnya dalam rangka menyelesaikan tugas. Apabila sifat-sifat pribadi tersebut telah dimiliki dan dapat diterapkan dengan baik oleh setiap individu karyawan maka akan memberikan hasil kerja yang memuaskan.

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa indikator-indikator sifat pribadi dalam bekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Semangat kerja
- 2) Pengetahuan
- 3) Kemampuan beradaptasi

Menurut Jhon Miner dalam buku Sudarmanto menyatakan bahwasannya ada empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan, yakni:<sup>27</sup>

- 1) Kualitas hasil kerja, yaitu: tingkat kecermatan, tingkat kesalahan, dan kerusakan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu.
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: waktu kerja efektif, tingkat kehadiran serta tingkat keterlambatan jam kerja.
- 4) Kerjasama, yaitu: kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas bersama tim atau kelompok dalam suatu organisasi.

Dari penjabaran diatas, ada tiga aspek yang dipilih peneliti sebagai dasar untuk menyusun instrumen penelitian terkait kinerja karyawan yakni:

- 1) Hasil Kerja
- 2) Perilaku Kerja
- 3) Sifat Pribadi

Adapun indikator yang digunakan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

---

<sup>27</sup> Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2014), hlm 12

**Tabel 2.1**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

No .	Variabel Penelitian	Indikator	Literatur
1.	Etos Kerja Islami	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iman (kerja merupakan penjabaran aqidah)</li> <li>• Ilmu</li> <li>• Amal Shaleh (mengikuti petunjuk-Nya)</li> </ul>	Asifudin. Etos Kerja Islami. (Surakarta: Muhammadiyah University Press 2004), hlm 104-128
2.	Komitmen Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen afektif (ikatan emosional karyawan)</li> <li>• Komitmen kelanjutan (untung/rugi meninggalkan organisasi)</li> <li>• Komitmen normatif</li> </ul>	Luthas. <i>Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh</i> . (Yogyakarta: Andi 2006), hlm 249-250
3.	Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja</li> <li>• Perilaku kerja</li> <li>• Sifat pribadi</li> </ul>	Prawirosentono. <i>Manajemen Produktivitas</i> . (Jakarta: Bumi Aksara 2009), hlm 54